

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**



INDICE

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y PRINCIPIOS.
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
3. DEFINICIONES Y CONDUCTAS.
 - 3.1 ACOSO SEXUAL
 - 3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO.
 - 4.1 FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN
 - 4.2 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO
 - 4.3 COMISIÓN INSTRUCTORA
 - 4.4 PROCEDIMIENTO INSTRUCCIÓN
 - 4.4.1 INICIACIÓN: PRESENTACIÓN DE DENUNCIA Y ACTIVICIÓN DEL PROTOCOLO.
 - 4.4.2 TRAMITACIÓN: INVESTIGACIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA.
 - 4.4.3 FINALIZACIÓN INVESTIGACIÓN: INFORME DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.
 - 4.4.4 RESOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA.
 - 4.4.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y/O PREVENTIVAS
 - 4.4.6 SEGUIMIENTO Y ARCHIVO
5. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y PRINCIPIOS.

Con la presente declaración LA FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (en lo sucesivo FADE), manifiesta su absoluto rechazo y tolerancia CERO a todo tipo de discriminación y en concreto a conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, al ser manifestaciones de violencia de género y por ende de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que constituyen dos de las conculcaciones de derechos fundamentales que atentan contra la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

FADE ya recogió en su Código Ético y de Buen Gobierno, dentro del apartado referido a los compromisos de aplicación a cargos directivos, empresas afiliadas y personal laboral en su relación con FADE, su frontal rechazo a cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas con especial atención a las situaciones de violencia de género y de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Dentro de su programa de cumplimiento normativo, FADE ya ha establecido un “Canal de Denuncias”, y recientemente ha aprobado su Sistema Interno de información y Defensa del Informante, convirtiendo dicho canal en único canal.

Igualmente, el Plan de Igualdad de que FADE se ha dotado, recoge su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Dando un paso más, FADE establece el presente Protocolo, comprometiéndose a aplicarlo en su integridad a fin de facilitar un clima de trabajo cómodo y seguro para todas las personas que intervienen en el mismo. Así mismo FADE asume el compromiso de darlo a conocer y difundirlo.

Los principios que inspiran el presente Protocolo son los siguientes:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de procedimientos.
- Respeto a la confidencialidad y a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Imparcialidad y derecho a contradicción de la persona denunciada.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o informen sobre supuestos casos.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de derechos laborales y protección de las víctimas.

La elaboración del presente protocolo tiene su soporte jurídico en diversos textos normativos. En este sentido la Constitución Española (CE) consagra el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a la integridad física y moral. Así mismo, el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida, a su dignidad incluida la protección frente el acoso sexual o al acoso por razón de sexo.

Por su parte la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, establece en su artículo 14 el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En concreto la LO 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres (LOIMH), en su art. 48.1 encomienda a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitren procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse.

Bajo este contexto FADE elabora el presente protocolo y adopta el mismo tras su aprobación por parte de su Consejo Ejecutivo de fecha 14 de diciembre de 2023, manifestando su compromiso con las medidas incluidas en él y anunciando su actitud proactiva en:

- La prevención del acoso, por medio de la información y sensibilización de la plantilla de la empresa.
- La actuación frente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, a través de la implantación de buenas prácticas.
- El establecimiento de las medidas necesarias para gestionar las quejas y denuncias;
- La resolución según proceda en cada caso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en FADE, sea cual sea el carácter o la duración de la relación laboral, así como a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en prácticas, becarias u otras personas que presten servicios en las instalaciones de FADE.

3. DEFINICIONES Y CONDUCTAS.

3.1 ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la LOIMH define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El acoso sexual puede manifestarse de muchas formas y en distintos grados, pero se diferencian principalmente dos tipos concretos:

- El producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Únicamente pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder de decisión sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, ...)

- Aquellas otras conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

En este tipo de acoso no se requiere la existencia de una relación jerárquica ya que puede ser ejercido por compañeros/as de igual o inferior nivel o incluso por terceras personas (clientes, proveedores, colaboradores) relacionadas con el trabajo. Pese a no existir una incidencia directa del acto de acoso sobre la relación laboral de la persona (continuidad o condiciones) la degradación del ambiente de trabajo repercute negativamente sobre la motivación, la salud de las personas trabajadoras y genera una disminución del rendimiento y absentismo.

A modo de ejemplo y sin que pueda considerarse una relación excluyente o limitadora, podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario.
- Agresiones físicas.
- Demanda de favores o proposiciones sexuales.
- Uso de imágenes de carácter pornográfico en los lugares de trabajo.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Comentarios o insinuaciones obscenas.

3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7.2 de la LOIMH define el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acto constitutivo de acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio.

Para que un acto sea constitutivo de acoso por razón de sexo deben producirse varios factores:

- Que haya hostigamiento, es decir, una conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva.
- Que atente de forma objetiva contra el derecho a la dignidad de la víctima y que esta subjetivamente lo perciba como tal.
- El resultado puede ser pluriofensivo, es decir que atente contra varios derechos fundamentales de la víctima.
- Que no se trate de un hecho aislado.

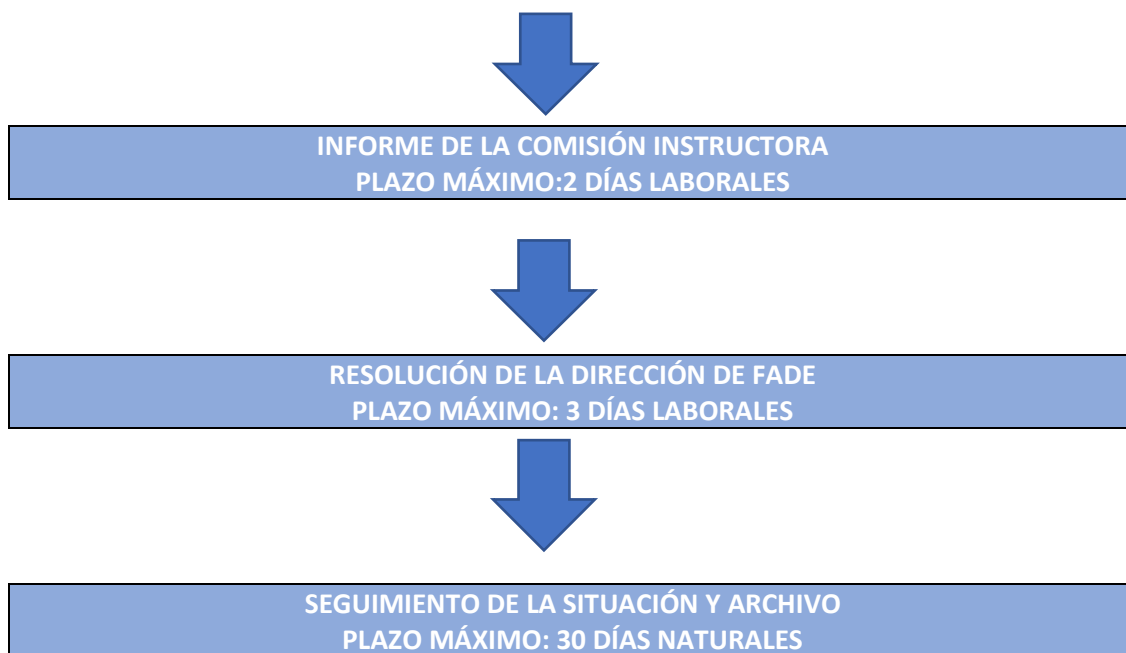
A título de ejemplo y sin ser una lista exhaustiva ni que pretenda excluir o limitar otros actos constitutivos de acoso, podrían considerarse actos constitutivos de acoso, siempre y cuando cumplan con los elementos anteriormente explicados, las conductas que se realicen de forma reiterada y tengan como objeto:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la víctima.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO.

4.1 FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN





4.2 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrá en cuenta las siguientes garantías:

- El procedimiento interno de actuación ante una DENUNCIA será realizado con la debida profesionalidad, diligencia y celeridad, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas. Se evitará que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- Garantías de confidencialidad del procedimiento, respecto a la intimidad de los actores afectados, a su dignidad y a la presunción de inocencia. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento que se formule la denuncia concreta, se le asignará un código que se utilizará para preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.
- Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información (Anexo I).
- Respeto y protección de la dignidad de las personas. Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso deberán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable.
- Ejercicio de acciones judiciales: la aplicación del presente protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- Buena fe: las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas.
- Principio de colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- Medidas disciplinarias: sanciones y acciones correctivas complementarias, supervisando el efectivo cumplimiento de las sanciones.
- Principio de apoyo a la víctima: FADE se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación de la víctima.

4.3 COMISIÓN INSTRUCTORA

Por el presente protocolo se crea la Comisión Instructora que será el órgano encargado de recibir, tramitar e investigar cualquier denuncia que se reciba en FADE en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, así como de llevar a cabo la pertinente investigación, debiendo elaborar un informe con su propuesta de resolución de la situación denunciada y llevar a cabo el seguimiento determinado según cada caso.

Dicha Comisión estará formada por tres miembros que serán las personas responsables de las siguientes áreas/departamentos:

- Servicios jurídicos
- Seguridad y salud laboral
- RRHH

Dentro de la Comisión se podrá nombrar una persona instructora que será quien coordine la instrucción del procedimiento. Todos los miembros de la Comisión firmarán su compromiso de cumplir con las garantías del procedimiento antes indicadas firmando el Anexo I de este protocolo.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la actuación de la Comisión, por lo que en caso de concurrir algún tipo de relación que pueda existir con las personas afectadas por el procedimiento, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la dirección de FADE para su sustitución.

4.4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.4.1 INICIACIÓN: PRESENTACIÓN DE DENUNCIA Y ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Para activar el presente protocolo se requiere una previa denuncia de la persona que se sienta acosada o cualquier otra que tenga conocimiento de los hechos.

Dicha denuncia habrá de tramitarse por el canal de denuncias que la Federación Asturiana de Empresarios tiene disponible en su página web www.fade.es, al que se puede acceder directamente desde [AQUÍ](#).

Una vez recibida la denuncia y en aras a garantizar la confidencialidad de la información proporcionada, se procederá a asignarle un código identificativo a cada una de las partes afectadas.

En el plazo máximo de dos días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

4.4.2 TRAMITACIÓN: INVESTIGACIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

La Comisión Instructora procederá a la apertura del expediente, dando acuse de recibo a la persona denunciante, a fin de dejar constancia del inicio de la oportuna investigación de la situación denunciada.

El plazo máximo para llevar a cabo dicha investigación es de diez días laborables, en la que se oír a las personas afectadas, dándose primero audiencia a la víctima y después a la/s persona/s denunciada/s, así como a posibles testigos que se propongan. Se levantará acta de todas las entrevistas que se realicen durante la investigación.

Las personas que sean requeridas durante la investigación deberán colaborar con la mayor diligencia posible, debiendo firmar el Anexo II que se recoge al efecto en el presente protocolo.

Durante el transcurso de la investigación la Comisión Instructora podrá requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

El procedimiento será ágil y eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. Por ello a lo largo de todo el procedimiento se observarán las garantías antes mencionadas.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección de FADE podrá separar físicamente a la presunta persona agresora, de la víctima, mediante un cambio de puesto, ubicación u horario, así como adoptar cuantas medidas cautelares resulten necesarias para poner fin a la situación de acoso denunciada, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

4.4.3 FINALIZACIÓN INVESTIGACIÓN: INFORME DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará un informe en el que deberá constar la fecha de la denuncia, los hechos denunciados, fecha de inicio de la investigación, una compilación sucinta de los testimonios y pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si según su criterio los hechos investigados son constitutivos o no de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Dicho informe será remitido a la dirección de FADE.

Si de la prueba practicada no se deduce la concurrencia de indicios de acoso pero se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, la Comisión Instructora deberá comunicarlo igualmente a la dirección de FADE, sugiriendo la adopción de medidas para poner fin a esta situación.

Todo ello, sin perjuicio de que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas para la defensa de sus derechos e intereses.

E igualmente, sin perjuicio de la obligación de denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de delito o falta.

4.4.4 RESOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DENUNCIADA

Una vez recibido el informe de la Comisión Instructora, la dirección de FADE, en el plazo máximo de 3 días laborables, impulsará la adopción de las decisiones necesarias, con arreglo al siguiente esquema:

A.- Si se estima la existencia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y el sujeto denunciado se halla dentro del ámbito de dirección y organización laboral de FADE:

Se propondrá la aplicación de la sanción disciplinaria a la persona agresora que resulte del régimen sancionador previsto en el convenio colectivo y en la normativa de régimen interior, sin perjuicio de lo establecido en la normativa estatal.

B.- Si se estima la existencia de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y el sujeto denunciado no se halla dentro del apartado anterior:

Se propondrá la aplicación de la sanción disciplinaria a la persona agresora que resulte de la aplicación del régimen sancionador previsto en la normativa de régimen interior, código ético y buen gobierno, sin perjuicio de lo establecido en la normativa estatal.

C.- Si se estimase que la situación denunciada no es constitutiva de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo:

Se procederá al archivo las actuaciones, levantando acta al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Al objeto de garantizar la confidencialidad en estas comunicaciones, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4.5 MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y/O PREVENTIVAS

En el caso de que la sanción impuesta a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FADE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión).

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, la dirección de FADE podrá adoptar otras medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Así mismo, serán de aplicación las medidas previstas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en materia de derechos de las víctimas.

Y ello sin perjuicio de iniciar cuantas actuaciones se consideren necesarias ante Inspección de Trabajo o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4.4.3 SEGUIMIENTO Y ARCHIVO

En el plazo no superior a 30 días naturales tras el cierre del expediente, la Comisión Instructora del procedimiento deberá realizar un seguimiento del cumplimiento de las medidas adoptadas y los resultados de estas. Se realizará un informe/acta de los resultados obtenidos en el que, si los hechos causantes del procedimiento se siguen produciendo, se incluirá la propuesta de nuevas medidas a adoptar tanto preventivas como sancionadoras. El informe se remitirá a la dirección de FADE para que esta adopte las medidas que estime oportunas.

5. DIVULGACIÓN PROTOCOLO.

Resulta necesario garantizar la divulgación y conocimiento del presente protocolo a todos sus destinatarios y a las personas potencialmente afectadas.

Asimismo, FADE se compromete a informar a las empresas concurrentes contratadas que desarrollen su actividad en centros de trabajo de la federación, que se dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

ANEXO I

MODELO DE COMPROMISO DE GARANTIAS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Don/Doña [NOMBRE_PERSONA_INSTRUCTORA], con NIF [NUMERO], habiendo sido designado por [NOMBRE_EMPRESA] para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por [NOMBRE_EMPRESA] de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

[FIRMA]

Don/Doña [NOMBRE_PERSONA_INSTRUCTORA]

ANEXO II

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA REUNIÓN/ ENTREVISTA DEL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF/ NIE:

EXPONE

Que tiene conocimiento de la existencia del procedimiento previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa, de las garantías previstas en el mismo respecto de la obligación de respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, así como de mantener estricta confidencialidad de la información conocida.

DECLARA

Prestar su consentimiento para participar en la reunión / entrevista en el procedimiento del protocolo antedicho, iniciado el día _____, con las obligaciones de confidencialidad a él aplicables.

Localidad y fecha

Firma